

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 09.06.2026 21:15:35
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

Б1.В.ДВ.02.01 «Социологический анализ организационной культуры»
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.04.01 – Социология
(код, наименование направления подготовки/специальности)

«Социология политики и управления»

Очная/заочная

Год набора – 2026

Санкт-Петербург, 2026 г.

Автор–составитель: кандидат социологических наук, доцент Байер Ю.П.

Заведующий кафедрой социальных технологий, доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

РПД Б1.В.ДВ.02.01 «Социологический анализ организационной культуры» одобрена на заседании кафедры социальных технологий. Протокол №6 от «23» марта 2026г.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.	5
3. Содержание и структура дисциплины.	Ошибка! Закладка не определена.
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	Ошибка! Закладка не определена.
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.	Ошибка! Закладка не определена.
6. Методические материалы по освоению дисциплины.	Ошибка! Закладка не определена.
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".	Ошибка! Закладка не определена.
7.1. Основная литература.	55
7.2. Дополнительная литература.	55
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.	56
7.4. Интернет-ресурсы.	56
7.5. Иные источники.	Ошибка! Закладка не определена.
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные систем.	Ошибка! Закладка не определена.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Социологический анализ организационной культуры» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом индикаторов достижения результатов освоения образовательной программы*:

Таблица 1

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
На основании Форсайт-сессии, проведенной представителями Центра социологических исследований РАНХиГС, Международного центра современной социологической теории МВШСЭН, 04.июня 2019г. ПЗ/ Организация работы по сбору данных социологического исследования ПД/Ввод данных с применением программного обеспечения, соответствующего задаче и типу данных ПД/Первичная обработка данных с применением программного обеспечения, соответствующего задаче и типу данных	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2.	Проектирует и проводит количественные и качественные социологические исследования корпоративной культуры в организациях	УК-3.2 3-1 Знает назначение исследовательских методик верификации, правил валидизации, т. е. обоснования (выводов, рекомендаций, выборки и т. д.). УК-3.2 У-1 Умеет самостоятельно определить механизм целедостижения; УК-3.2 У-2 Умеет находить и соблюдать меру в ресурсообеспечении целевых задач исследования.
На основании Форсайт-сессии, проведенной представителями Центра социологических исследований РАНХиГС, Международного центра современной	ПК-4	Способен самостоятельно формулировать цели, ставить конкретные задачи научных исследований в фундаментальных и прикладных областях	ПК-4.2	Решает конкретные социально-политические проблемы общества с использованием навыков социологического анализа социальных сетей	ПК-4.2 3-1 Знает технологии социального прогнозирования, проектирования, моделирования в политике и управлении ПК-4.2 3-2 Знает правила организации и проведения

социологической теории МВШСЭН, 04.июня 2019г. ПЗ/ Организация работы по сбору данных социологического исследования ПД/Подготовка сбора социологических данных ПД/Сбор данных из первичных и вторичных источников		социологии управления и решать их с помощью современных исследовательских методов с использованием новейшего отечественного и зарубежного опыта и с применением современной аппаратуры, оборудования, информационных технологий		и организационных культур	социологического исследования; ПК-4.2 У-1 Умеет провести социологический анализ организационной культуры, ПК-4.2 У-2 Умеет проводить социологический анализ социальных сетей и сообществ, ПК-4.2 У-3 Умеет разукрупнять цель в задачах исследования.
--	--	---	--	---------------------------	---

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.

Объем дисциплины и виды учебной работы для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет **144 академических часа / 108 астрономических часов.**

Для очной формы обучения контактная работа с преподавателем составляет **144 академических часа / 108 астрономических часов.** В том числе на лекции отводится **16 академических часов / 12 астрономических часов,** на практические занятия — **18 академических часов / 13,5 астрономических часа,** на консультации — **2 академических часа / 1,5 астрономических часа.** Самостоятельная работа обучающихся составляет **81 академический час, 9 часов** контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Для заочной формы обучения контактная работа с преподавателем составляет **18 академических часов / 13,5 астрономических часа.** В том числе на лекции отводится **8 академических часов / 6 астрономических часов,** на практические занятия — **8 академических часов / 6 астрономических часов,** на консультации — **2 академических**

часа / 1,5 астрономических часа. Самостоятельная работа обучающихся составляет 81 академический час / 60,75 астрономических часа. На контроль отводится 9 академических часов / 6,75 астрономических часа.

Формами текущего контроля являются устный опрос, выступления, доклады и практические задания.

Форма промежуточной аттестации — экзамен.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Социологический анализ организационной культуры» относится к блоку дисциплин по выбору Б1.В.ДВ.02.01 учебного плана по направлению подготовки магистратуры 39.04.01 Социология, направленность (профиль) "Социология политики и управления" и изучается студентами на 2 курсе (4 семестр) по очной форме обучения и на 2 курсе (4 семестр) и 3 курсе (5 семестр) по заочной форме обучения.

Дисциплина реализуется одновременно с:

Б1.В.ДВ.02.02 Социологический анализ социальных сетей и сообществ

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является экзамен.

	интерпретации организационной культуры на основе социологической информации	21	2			4							15	УО, Т, ПЗ, Д
Тема 5	Презентация результатов социологического анализа организационной культуры, правила корреляции данных и разработки рекомендаций.	30	2			6							21	УО, Т, ПЗ, Д
Консультации		2												
Контроль		9		9										
Промежуточная аттестация		ЭКЗАМЕН												
Всего		144	16	9		18							81	

Таблица 3

Заочная форма обучения*

п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, академические часы										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						Самостоятельная работа						
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		К	КСР	Э	Катгэ к	Ко нт ро ль	СРкр		СРэк	СР
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ												
3 семестр															
Тема 1	Количественные	36	2											32	Р, ПЗ, Т

Консультации	2												
Контроль	9												
Промежуточная аттестация	11						2	9					Экзамен
Всего за семестр	72	4			4		2	9				53	
Всего	144	8			8			9				117	

Таблица 3

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

Д – доклад.

УО – устный опрос.

Т – тестирование.

ПЗ – практическое задание.

Р – реферат.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Количественные социологические методы анализа организационной культуры: анкетирование, контент-анализ документов. (УК-3.2, ПК-4.2)

В рамках данной темы рассматриваются основные количественные методы социологического анализа, применяемые для изучения организационной культуры. Особое внимание уделяется анкетированию как одному из наиболее распространенных способов сбора стандартизированной информации о ценностях, нормах, установках, мотивации и восприятии организационной среды сотрудниками.

Изучаются правила подготовки и проведения опроса в форме анкетирования, включая постановку исследовательской проблемы, определение объекта и предмета исследования, формулирование цели, задач, гипотез и выбор методов сбора данных. Подробно рассматривается структура программы социологического исследования, ее логика и значение для получения достоверных результатов.

Отдельный блок посвящен составлению опросного листа. Анализируются типы вопросов, используемых в анкетах: открытые, закрытые, полужакрытые, альтернативные, шкальные, табличные и контрольные вопросы. Рассматриваются требования к формулировке вопросов, логике их расположения, избеганию двусмысленности, внушающих формулировок и перегрузки респондента.

Изучаются основные типы выборки, применяемые при проведении анкетирования: сплошная, случайная, квотная, стратифицированная, гнездовая и целевая. Рассматриваются критерии репрезентативности выборки и типичные ошибки, возникающие при ее формировании.

Особое внимание уделяется правилам обработки результатов опроса. Рассматриваются способы кодирования ответов, создания базы данных, первичной статистической обработки, построения частотных распределений, таблиц сопряженности и выявления взаимосвязей между переменными. Отдельно изучаются возможности программы **SPSS** для обработки социологической информации: ввод данных, создание переменных, присвоение значений, расчет частот, средних значений, кросс-табуляций и базовых статистических показателей.

Также в теме рассматривается контент-анализ документов как количественный метод изучения организационной культуры. Анализируются виды документов, которые могут выступать источниками информации: корпоративные кодексы, уставы, регламенты, внутренние инструкции, сайты

организаций, социальные сети, отчеты, миссия и ценности компании. Изучаются правила проведения контент-анализа, выделение категорий анализа, единиц счета и единиц контекста, а также способы интерпретации полученных данных.

Тема 2. Качественные социологические методы анализа организационной культуры: интервью, наблюдение. (УК-3.2, ПК-4.2)

Данная тема посвящена качественным методам социологического анализа организационной культуры, позволяющим глубже понять смыслы, ценности, скрытые нормы, неформальные практики и повседневные взаимодействия внутри организации.

Рассматривается метод интервью как способ получения развернутой информации о субъективном восприятии организационной среды сотрудниками, руководителями и другими участниками организационных процессов. Изучаются основные виды интервью: структурированное, полуструктурированное и свободное. Анализируются особенности каждого типа интервью, их преимущества, ограничения и ситуации, в которых они наиболее эффективны.

Особое внимание уделяется подготовке интервью: определению цели, выбору информантов, разработке гайда интервью, формулировке основных и уточняющих вопросов. Рассматриваются правила проведения интервью, включая установление контакта с информантом, соблюдение этических норм, нейтральность исследователя, фиксацию ответов и предотвращение давления на респондента.

Отдельно изучаются основные принципы обработки результатов интервью. Рассматриваются расшифровка аудиозаписей, тематическое кодирование, выделение смысловых блоков, повторяющихся сюжетов, ключевых категорий и типичных высказываний. Анализируется роль цитат в подтверждении исследовательских выводов.

В теме также рассматривается метод включенного наблюдения как способ изучения организационной культуры через непосредственное участие исследователя в жизни коллектива или наблюдение за повседневными практиками сотрудников. Изучаются правила организации наблюдения, выбор ситуации наблюдения, фиксация вербального и невербального поведения, взаимодействий, ритуалов, конфликтов, формальных и неформальных норм.

Особое внимание уделяется составлению и ведению дневника наблюдения. Рассматривается структура дневника, правила описания фактов, отделения

наблюдений от интерпретаций, фиксации контекста, времени, места, участников и особенностей ситуации.

Завершающий блок темы посвящен сопоставлению количественных и качественных методов. Рассматривается, как результаты анкетирования, интервью и наблюдения могут взаимно дополнять друг друга и позволять более точно интерпретировать организационную культуру. Особое внимание уделяется выявлению расхождений между декларируемыми ценностями организации и реальными практиками сотрудников.

Тема 3. Фокус-группа и ее применение в организации для изучения организационной культуры . (УК-3.2, ПК-4.2)

В данной теме рассматривается фокус-группа как качественный метод социологического исследования, позволяющий изучать коллективные представления, оценки, установки и эмоциональные реакции сотрудников по отношению к организационной культуре.

Изучаются цели и задачи проведения фокус-групп в организации. Рассматривается, в каких случаях фокус-группа является наиболее эффективным методом: при изучении отношения сотрудников к корпоративным ценностям, стилю управления, коммуникациям, мотивации, изменениям, конфликтам, командному взаимодействию и социально-психологическому климату.

Особое внимание уделяется правилам формирования состава фокус-группы. Анализируются критерии отбора участников: должностной уровень, стаж работы, профессиональная роль, принадлежность к подразделению, возраст, опыт участия в организационных изменениях. Рассматривается значение однородности и неоднородности группы в зависимости от задач исследования.

Отдельный блок посвящен роли модератора. Изучаются функции модератора в ходе фокус-группы: создание доверительной атмосферы, управление дискуссией, вовлечение всех участников, предотвращение доминирования отдельных респондентов, уточнение высказываний и поддержание логики обсуждения. Рассматриваются навыки нейтрального ведения дискуссии и недопустимость навязывания мнения участникам.

Подробно анализируется сценарий проведения фокус-группы. Рассматриваются его основные элементы: вступительное слово, правила участия, разогревающие вопросы, основные тематические блоки, проективные задания, уточняющие вопросы и завершающее обсуждение.

Изучаются принципы построения вопросов — от общих к частным, от нейтральных к более чувствительным.

Рассматривается необходимое количество фокус-групп для достижения релевантных результатов. Объясняется принцип насыщения данных, при котором новые фокус-группы перестают давать принципиально новую информацию. Анализируются возможные различия между группами сотрудников разных уровней управления и подразделений.

Отдельно изучаются возможные тематики фокус-групп для анализа организационной культуры: восприятие миссии и ценностей организации, стиль руководства, доверие к управленческим решениям, внутренние коммуникации, командное взаимодействие, адаптация новых сотрудников, отношение к изменениям, мотивация и причины профессионального выгорания.

Завершающая часть темы посвящена обработке результатов фокус-групп. Рассматриваются основные правила структурирования материала: расшифровка дискуссии, выделение тематических блоков, повторяющихся мнений, противоречий, эмоционально значимых высказываний, групповых норм и конфликтных точек. Особое внимание уделяется корректному использованию цитат и недопущению искажения смысла высказываний участников.

Тема 4. Способы интерпретации организационной культуры на основе социологической информации. (УК-3.2, ПК-4.2) Данная тема посвящена анализу и интерпретации данных, полученных в ходе социологического исследования организационной культуры. Рассматривается переход от собранной информации к содержательным выводам о состоянии организации, ее ценностях, нормах, коммуникациях и управленческих практиках.

Изучается определение целей и задач организации как основа анализа ее организационной культуры. Рассматривается, как миссия, стратегические цели, структура управления и характер деятельности организации влияют на формирование корпоративных норм, ценностей и моделей поведения сотрудников.

Особое внимание уделяется определению целей и задач организационной культуры. Анализируется, какую роль организационная культура играет в развитии компании: поддержание внутренней стабильности, повышение вовлеченности сотрудников, снижение конфликтности, укрепление идентичности, повышение эффективности коммуникаций и адаптация к изменениям.

Рассматривается понятие «идеальной» модели организационной культуры. Изучаются возможные профили организационной культуры: иерархическая, рыночная, клановая, инновационная, бюрократическая, проектная и смешанная. Анализируется, как организация может определить желаемый культурный профиль в зависимости от своих стратегических целей.

Отдельный блок посвящен сопоставлению «идеальной» и реальной организационной культуры. Рассматриваются параметры сравнения: декларируемые и реально действующие ценности, стиль управления, уровень доверия, коммуникационные практики, отношение к инициативе, характер контроля, степень вовлеченности сотрудников, уровень конфликтности и готовность к изменениям.

Изучаются принципы изменения организационной культуры. Рассматриваются условия, при которых изменения могут быть эффективными: поддержка руководства, участие сотрудников, ясность целей, последовательность управленческих решений, прозрачность коммуникации и учет сопротивления изменениям.

Особое внимание уделяется социально-психологическому климату как важной части организационной культуры. Рассматриваются способы его измерения: анкетирование, интервью, наблюдение, фокус-группы, анализ текучести кадров, конфликтных ситуаций и уровня удовлетворенности сотрудников.

В теме также изучаются правила интерпретации количественных данных: анализ частот, средних значений, сравнений между группами, выявление закономерностей и взаимосвязей. Отдельно рассматривается интерпретация результатов качественного исследования: анализ смыслов, ценностных установок, повторяющихся сюжетов, противоречий и скрытых норм организационного поведения.

Тема 5. Презентация результатов социологического анализа организационной культуры, правила корреляции данных и разработки рекомендаций. (УК-3.2, ПК-4.2)

Данная тема посвящена завершающему этапу социологического исследования организационной культуры — представлению результатов, их интерпретации и разработке практических рекомендаций для организации.

Рассматриваются основные целевые аудитории, для которых могут быть подготовлены результаты исследования: сотрудники среднего звена, линейные руководители, менеджеры, топ-менеджеры и собственники организации. Анализируется, как форма подачи материала должна меняться в

зависимости от аудитории, ее уровня ответственности, управленческих полномочий и степени вовлеченности в организационные изменения.

Особое внимание уделяется результатам социологических исследований как форме мотивации сотрудников. Рассматривается, каким образом демонстрация учета мнения персонала может повышать доверие к организации, укреплять вовлеченность, снижать напряженность и формировать ощущение участия сотрудников в принятии решений.

Изучаются правила подачи и интерпретации материала. Рассматривается структура аналитического отчета и презентации: описание целей и задач исследования, методологии, выборки, ключевых результатов, выявленных проблем, сильных сторон организационной культуры, рисков и практических рекомендаций. Подчеркивается важность ясного, корректного и этичного языка при представлении результатов.

Отдельное внимание уделяется принципу «не навреди» как базовому принципу работы социолога в организации. Рассматриваются вопросы конфиденциальности, анонимности респондентов, недопустимости использования данных против сотрудников, корректного представления критических результатов и ответственности исследователя за возможные последствия своих выводов.

В рамках темы изучаются основные параметры для проведения корреляции данных. Рассматривается сопоставление количественных и качественных результатов, сравнение данных разных групп сотрудников, выявление связи между удовлетворенностью работой, доверием к руководству, уровнем вовлеченности, качеством коммуникаций, конфликтностью и готовностью к изменениям.

Особое внимание уделяется разработке рекомендаций по изменению организационной культуры. Рассматриваются требования к рекомендациям: конкретность, реалистичность, адресность, измеримость и связь с выявленными проблемами. Изучается различие между стратегическими, организационными, коммуникативными и управленческими рекомендациями.

Завершающий блок темы посвящен прогнозированию результатов внедрения рекомендаций. Анализируется, как оценивать возможные последствия изменений, определять риски сопротивления, формулировать ожидаемые эффекты и разрабатывать показатели для последующего мониторинга состояния организационной культуры.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.07 Политический анализ и прогнозирование входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		<p>варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

При оценивании результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся заочной формы обучения балльно-рейтинговая система не применяется.

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

На очной и заочной форме обучения:

Д – доклад, УО – устный опрос, Т – тестирование, ПЗ – практическое задание, Р – реферат

Тема 1. Количественные социологические методы анализа организационной культуры: анкетирование, контент-анализ документов

Устный опрос

1. Количественные методы в анализе организационной культуры: цели, задачи и возможности применения.
2. Анкетирование как метод изучения ценностей, норм, установок и поведения сотрудников организации.
3. Программа социологического исследования: структура, основные элементы и логика разработки.
4. Опросный лист: структура, типы вопросов и правила формулировки.
5. Типы выборки при проведении анкетирования в организации.
6. Правила обработки результатов анкетирования.
7. SPSS как инструмент обработки количественных социологических данных.
8. Контент-анализ документов организации: понятие, цели и виды документов.
9. Единицы анализа и категории анализа в контент-анализе.
10. Достоинства и ограничения количественных методов при изучении организационной культуры.

Тесты

1. Что является основной целью анкетирования при изучении организационной культуры?
 - а) Получение стандартизированной информации от сотрудников
 - б) Замена управленческого анализа организации
 - в) Проведение неформальной беседы с руководством
 - г) Изучение только официальных документов организации

2. Установите соответствие между элементом программы исследования и его содержанием:

Элемент программы исследования	Содержание
I. Объект исследования	а) Предположение о возможной связи между изучаемыми явлениями
II. Предмет исследования	б) То, на что направлено исследовательское внимание внутри объекта
III. Цель исследования	в) Способ получения и анализа социологической информации
IV. Гипотеза исследования	г) Социальная реальность, процесс или группа, подлежащие изучению
V. Метод исследования	д) Ожидаемый итог исследовательской работы

3. Какой тип вопроса предполагает, что респондент выбирает один или несколько вариантов из заранее предложенного списка?
 - а) Открытый вопрос
 - б) Закрытый вопрос

- в) Проективный вопрос
- г) Биографический вопрос

4. Что относится к требованиям к формулировке вопросов анкеты?

- а) Вопрос должен быть понятным для респондента
- б) Вопрос должен подталкивать респондента к желаемому ответу
- в) Вопрос должен содержать сразу несколько смыслов
- г) Вопрос должен быть максимально сложным и теоретическим

5. Какая выборка предполагает разделение генеральной совокупности на группы и последующий отбор респондентов из каждой группы?

- а) Случайная выборка
- б) Стихийная выборка
- в) Стратифицированная выборка
- г) Экспертная выборка

6. Какой из перечисленных источников может быть использован для контент-анализа организационной культуры?

- а) Корпоративный кодекс
- б) Должностная инструкция
- в) Официальный сайт организации
- г) Все перечисленное

7. Что является единицей счета в контент-анализе?

- а) Исследовательская гипотеза
- б) Элемент текста, подлежащий количественной фиксации
- в) Общая стратегия исследования
- г) Личное мнение исследователя

8. В каких случаях использование SPSS является наиболее целесообразным?

- а) При обработке большого массива анкетных данных
- б) При проведении свободного интервью
- в) При написании художественного текста
- г) При визуальном наблюдении за сотрудниками без фиксации данных

9. Внимательно прочитайте утверждение:

«Если большинство сотрудников выбрали вариант ответа “не согласен”, исследователь может сразу утверждать, что организационная культура полностью неэффективна».

Согласны ли вы с данным утверждением? Дайте развернутый обоснованный ответ.

10. Укажите не менее пяти ошибок, которые могут возникнуть при составлении анкеты для изучения организационной культуры. Объясните, как они могут повлиять на результаты исследования.

Практическое задание

1. Составьте фрагмент программы социологического исследования организационной культуры выбранной организации. Определите объект, предмет, цель, задачи, гипотезу, метод исследования и предполагаемую выборку.
2. Разработайте анкету из 12–15 вопросов для изучения организационной культуры организации. Включите в нее не менее трех типов вопросов: закрытые, шкальные и открытые. Обоснуйте логику расположения вопросов.
3. Проведите контент-анализ официального документа организации и заполните таблицу.

Источник анализа	Категории анализа	Единицы анализа	Возможные признаки организационной культуры	Выводы исследователя
Корпоративный кодекс / миссия / сайт / регламент / отчет организации	Например: ценности, нормы поведения, стиль коммуникации, отношение к сотрудникам, образ руководства	Слова, фразы, смысловые блоки, повторяющиеся формулировки	Например: ориентация на иерархию, командность, инновации, контроль, клиентский подход	Какие особенности декларируемой организационной культуры выявлены

Доклады

1. Анкетирование как метод диагностики организационной культуры: возможности и ограничения.
2. Использование SPSS в социологических исследованиях организаций.
3. Контент-анализ корпоративных документов как способ выявления декларируемых ценностей организации.

Рефераты

1. Количественные методы исследования организационной культуры в современной социологии организаций.
2. Проблема репрезентативности выборки при проведении опросов сотрудников организации.
3. Контент-анализ как метод изучения формальной и декларируемой организационной культуры.

Тема 2. Качественные социологические методы анализа организационной культуры: интервью, наблюдение

Устный опрос

1. Качественные методы в исследовании организационной культуры: цели и особенности применения.
2. Интервью как метод изучения субъективного опыта сотрудников организации.

3. Структурированное, полуструктурированное и свободное интервью: различия и сферы применения.
4. Гайд интервью: структура, назначение и правила составления.
5. Этические принципы проведения интервью в организации.
6. Обработка результатов интервью: расшифровка, кодирование, выделение смысловых блоков.
7. Наблюдение как метод изучения организационной культуры.
8. Включенное наблюдение: возможности, риски и ограничения.
9. Дневник наблюдения: структура и правила ведения.
10. Сопоставление количественных и качественных методов при анализе организационной культуры.

Тесты

1. Что является главным преимуществом качественных методов при изучении организационной культуры?
 - а) Возможность глубоко изучить смыслы, мотивы и интерпретации участников
 - б) Возможность заменить все количественные методы
 - в) Возможность получить только числовые показатели
 - г) Возможность исключить влияние исследователя полностью

2. Установите соответствие между видом интервью и его характеристикой:

Вид интервью	Характеристика
I. Структурированное интервью	а) Проводится по заранее заданному списку вопросов с минимальными отклонениями
II. Полуструктурированное интервью	б) Основано на тематическом гайде, но допускает уточняющие вопросы
III. Свободное интервью	в) Строится как свободная беседа вокруг исследовательской темы
IV. Экспертное интервью	г) Проводится с информантом, обладающим специальным знанием или профессиональным опытом

3. Что представляет собой гайд интервью?
 - а) Список тем и вопросов для проведения интервью
 - б) Таблица статистической обработки данных
 - в) Официальный приказ руководителя
 - г) Итоговый отчет по исследованию

4. Что необходимо учитывать при проведении интервью с сотрудниками организации?
 - а) Добровольность участия
 - б) Конфиденциальность информации
 - в) Нейтральность исследователя
 - г) Все перечисленное

5. Что является основной задачей включенного наблюдения?

- а) Изучение организационной культуры через участие или присутствие исследователя в естественной среде организации
- б) Проведение массового опроса сотрудников
- в) Обработка статистических данных
- г) Анализ только официальных документов

6. Что должно фиксироваться в дневнике наблюдения?

- а) Время, место и участники ситуации
- б) Описание поведения и взаимодействий
- в) Первичные интерпретации исследователя
- г) Все перечисленное

7. Какой принцип важен при обработке интервью?

- а) Необходимо отделять прямые высказывания информанта от интерпретации исследователя
- б) Можно изменять смысл цитат для усиления аргументации
- в) Следует использовать только те фрагменты, которые подтверждают мнение заказчика
- г) Не нужно учитывать контекст высказываний

8. Что позволяет выявить наблюдение в организации?

- а) Неформальные нормы поведения
- б) Особенности коммуникации между сотрудниками
- в) Реальные практики взаимодействия
- г) Все перечисленное

9. Внимательно прочитайте утверждение:

«Интервью не может использоваться для анализа организационной культуры, так как сотрудники всегда говорят только субъективные вещи».

Согласны ли вы с данным утверждением? Дайте развернутый обоснованный ответ.

10. Укажите не менее пяти признаков, по которым можно сопоставить результаты интервью и анкетирования при изучении организационной культуры.

Практическое задание

1. Разработайте гайд полуструктурированного интервью для изучения организационной культуры организации. Включите вопросы о ценностях, коммуникации, стиле руководства, командном взаимодействии и уровне доверия.
2. Проведите учебное наблюдение за взаимодействием людей в малой группе: учебной группе, рабочем коллективе или команде. Составьте фрагмент дневника наблюдения, отделив факты от интерпретаций.
3. Проанализируйте условные цитаты сотрудников и заполните таблицу.

Цитата сотрудника	Смысловая категория	Какой аспект организационной культуры отражает	Возможная интерпретация исследователя
«У нас принято сначала согласовывать любое решение с	Стиль управления / контроль	Иерархичность, централизация принятия решений	В организации может доминировать культура контроля и

Цитата сотрудника	Смысловая категория	Какой аспект организационной культуры отражает	Возможная интерпретация исследователя
руководителем»			осторожности
«С коллегами всегда можно обсудить сложную ситуацию»	Командное взаимодействие	Поддержка, доверие, горизонтальные связи	В коллективе присутствуют элементы клановой культуры
«Инициативу вроде бы поддерживают, но на практике редко дают возможность что-то изменить»	Отношение к инициативе	Разрыв между декларируемыми и реальными ценностями	Возможен конфликт между официальной риторикой и повседневными практиками

Доклады

1. Интервью как метод изучения скрытых норм и ценностей организации.
2. Включенное наблюдение в социологии организаций: преимущества и исследовательские риски.
3. Сравнение количественных и качественных методов анализа организационной культуры.

Рефераты

1. Качественные методы в исследовании организационной культуры: теоретические основания и практическое применение.
2. Метод интервью в диагностике социально-психологического климата организации.
3. Наблюдение как способ изучения неформальных практик в организации.

Тема 3. Фокус-группа и ее применение в организации для изучения организационной культуры

Устный опрос

1. Фокус-группа как метод качественного социологического исследования.
2. Цели применения фокус-группы при изучении организационной культуры.
3. Правила формирования состава фокус-группы.
4. Однородные и смешанные фокус-группы: преимущества и ограничения.
5. Роль модератора в проведении фокус-группы.
6. Сценарий фокус-группы: структура и логика построения.
7. Типы вопросов, используемых в фокус-группе.
8. Количество фокус-групп и принцип насыщения данных.
9. Тематики фокус-групп для изучения организационной культуры.
10. Обработка результатов фокус-группы: структурирование, кодирование, интерпретация.

Тесты

1. Что является основной особенностью фокус-группы?

- а) Получение данных через групповое обсуждение заданной темы
- б) Индивидуальная беседа исследователя с респондентом
- в) Только статистическая обработка ответов
- г) Изучение исключительно официальных документов

2. Какова основная роль модератора в фокус-группе?

- а) Управлять дискуссией, не навязывая участникам собственное мнение
- б) Давать участникам правильные ответы
- в) Оценивать профессиональные качества сотрудников
- г) Защищать позицию руководства организации

3. Установите соответствие между элементом сценария фокус-группы и его назначением:

Элемент сценария	Назначение
I. Вступительное слово	а) Создание доверительной атмосферы и объяснение правил участия
II. Разогревающие вопросы	б) Постепенное включение участников в обсуждение
III. Основной блок вопросов	в) Обсуждение ключевых исследовательских тем
IV. Проективные задания	г) Выявление скрытых установок и ассоциаций
V. Завершающий блок	д) Подведение итогов и получение финальных комментариев

4. Что необходимо учитывать при формировании фокус-группы?

- а) Должностной уровень участников
- б) Степень знакомства участников друг с другом
- в) Тему исследования
- г) Все перечисленное

5. Что означает принцип насыщения данных?

- а) Новые фокус-группы перестают давать принципиально новую информацию
- б) Участники устали от обсуждения
- в) Модератор задал все вопросы из списка
- г) Получено максимально возможное количество статистических таблиц

6. Какая тема подходит для фокус-группы по изучению организационной культуры?

- а) Отношение сотрудников к корпоративным ценностям
- б) Восприятие стиля руководства
- в) Проблемы внутренних коммуникаций
- г) Все перечисленное

7. Что может быть проблемой при проведении фокус-группы?

- а) Доминирование одного участника
- б) Страх участников открыто высказываться

- в) Конфликт между представителями разных уровней организации
г) Все перечисленное

8. Какой материал обычно используется при анализе результатов фокус-группы?

- а) Транскрипт обсуждения
б) Заметки модератора
в) Наблюдения за невербальными реакциями участников
г) Все перечисленное

9. Внимательно прочитайте утверждение:

«Для анализа организационной культуры достаточно провести одну фокус-группу с сотрудниками любого отдела».

Согласны ли вы с данным утверждением? Дайте развернутый обоснованный ответ.

10. Укажите не менее пяти правил, которые должен соблюдать модератор при проведении фокус-группы в организации.

Практическое задание

1. Разработайте сценарий фокус-группы на тему: «Восприятие сотрудниками организационной культуры компании». Включите вступительное слово, правила участия, разогревающие вопросы, основной блок и завершающие вопросы.
2. Сформируйте план отбора участников для проведения фокус-групп в организации. Обоснуйте, сколько групп необходимо провести и почему.
3. Проанализируйте условный фрагмент групповой дискуссии и заполните таблицу.

Фрагмент высказывания участников	Основная тема	Противоречие / проблема	Эмоционально значимое высказывание	Вывод исследователя
«Официально у нас открытая коммуникация, но многие боятся говорить о проблемах»	Внутренние коммуникации	Разрыв между заявленной открытостью и реальной осторожностью сотрудников	«Боятся говорить о проблемах»	Возможен низкий уровень психологической безопасности
«Руководство говорит об инициативе, но решения все равно принимаются сверху»	Стиль управления	Декларация инициативности не совпадает с централизацией решений	«Решения все равно принимаются сверху»	Организационная культура может сохранять иерархический характер
«Внутри отдела мы друг друга поддерживаем, но между отделами часто конкуренция»	Командное взаимодействие	Сильные связи внутри подразделений при слабой межотделовой коммуникации	«Между отделами часто конкуренция»	Возможна фрагментация организационной культуры

Доклады

1. Фокус-группа как метод диагностики организационной культуры.
2. Роль модератора в управлении групповой дискуссией.
3. Методические ошибки при проведении фокус-групп в организации.

Рефераты

1. Фокус-группа в социологии организаций: возможности и ограничения метода.
2. Использование фокус-групп для анализа корпоративных ценностей и внутренних коммуникаций.
3. Проблема достоверности данных, полученных в ходе фокус-групп.

Тема 4. Способы интерпретации организационной культуры на основе социологической информации

Устный опрос

1. Интерпретация социологической информации: понятие и основные принципы.
2. Цели и задачи организации как основа анализа организационной культуры.
3. Цели и задачи организационной культуры в развитии организации.
4. «Идеальная» модель организационной культуры: понятие и назначение.
5. Профили организационной культуры: клановая, иерархическая, рыночная, инновационная.
6. Соотношение идеальной и реальной организационной культуры.
7. Параметры сопоставления декларируемых и реальных организационных ценностей.
8. Принципы изменения организационной культуры.
9. Социально-психологический климат как часть организационной культуры.
10. Интерпретация количественных и качественных данных при изучении организации.

Тесты

1. Что означает интерпретация социологической информации?
 - а) Объяснение полученных данных с учетом целей исследования и контекста организации
 - б) Простое перечисление цифр из таблиц
 - в) Замена данных личным мнением исследователя
 - г) Исключительно технический ввод данных в программу

2. Что понимается под «идеальной» моделью организационной культуры?
 - а) Желаемый образ организационной культуры, соответствующий целям развития организации
 - б) Любая культура без конфликтов
 - в) Культура, полностью скопированная у другой организации
 - г) Набор случайных мнений сотрудников

3. Установите соответствие между типом организационной культуры и его характеристикой:

Тип организационной культуры	Характеристика
I. Клановая культура	а) Ориентация на стабильность, правила, процедуры и контроль
II. Иерархическая культура	б) Ориентация на командность, доверие и внутреннюю поддержку
III. Рыночная культура	в) Ориентация на конкуренцию, результат и достижение целей
IV. Инновационная культура	г) Ориентация на творчество, гибкость, инициативу и изменения

4. Что может свидетельствовать о разрыве между декларируемой и реальной организационной культурой?

- а) Организация заявляет о ценности открытой коммуникации, но сотрудники боятся высказывать мнение
- б) Корпоративный кодекс существует и реально используется в работе
- в) Руководство регулярно обсуждает с сотрудниками изменения
- г) Сотрудники понимают цели организации

5. Что относится к параметрам анализа социально-психологического климата?

- а) Уровень доверия в коллективе
- б) Частота конфликтов
- в) Удовлетворенность работой
- г) Все перечисленное

6. Что является важным условием успешного изменения организационной культуры?

- а) Поддержка изменений со стороны руководства
- б) Участие сотрудников в обсуждении изменений
- в) Последовательность управленческих решений
- г) Все перечисленное

7. Какие данные относятся к количественным?

- а) Проценты ответов сотрудников в анкете
- б) Средние значения по шкалам удовлетворенности
- в) Таблицы сопряженности
- г) Все перечисленное

8. Какие данные относятся к качественным?

- а) Цитаты из интервью
- б) Описания наблюдаемых ситуаций
- в) Тематические категории фокус-группы
- г) Все перечисленное

9. Внимательно прочитайте утверждение:

«Если сотрудники в анкетах высоко оценивают организационную культуру,

качественное исследование уже не нужно».

Согласны ли вы с данным утверждением? Дайте развернутый обоснованный ответ.

10. Укажите не менее пяти параметров, по которым можно сопоставить идеальную и реальную организационную культуру.

Практическое задание

1. На основе условных результатов анкетирования сотрудников определите сильные и слабые стороны организационной культуры. Сформулируйте не менее трех выводов.
2. Составьте таблицу сопоставления «идеальной» и реальной организационной культуры по следующим параметрам: ценности, стиль управления, коммуникации, мотивация, отношение к инициативе, уровень доверия.
3. Разработайте показатели для измерения социально-психологического климата в организации и заполните таблицу.

Показатель социально-психологического климата	Возможный метод диагностики	Пример вопроса / индикатора	Возможная интерпретация результата
Уровень доверия в коллективе	Анкетирование, интервью	«Я могу открыто обсуждать рабочие проблемы с коллегами»	Высокие оценки свидетельствуют о доверительной атмосфере
Удовлетворенность работой	Анкетирование	«Я удовлетворен условиями и содержанием своей работы»	Низкие оценки могут указывать на риск снижения мотивации
Конфликтность	Интервью, наблюдение, анкетирование	Частота конфликтов между сотрудниками или отделами	Высокая конфликтность может отражать проблемы коммуникации
Готовность к изменениям	Анкетирование, фокус-группа	«Я готов участвовать в изменениях, если понимаю их цель»	Низкая готовность может свидетельствовать о недоверии к руководству
Вовлеченность сотрудников	Анкетирование, интервью	«Я чувствую личную причастность к результатам работы организации»	Высокая вовлеченность связана с позитивной организационной культурой

Доклады

1. Идеальная и реальная организационная культура: проблема расхождения.
2. Социально-психологический климат как показатель состояния организационной культуры.
3. Интерпретация количественных и качественных данных в социологическом анализе организации.

Рефераты

1. Модели организационной культуры и их применение в социологическом анализе.
2. Принципы изменения организационной культуры в современных организациях.
3. Социально-психологический климат как объект социологического исследования.

Тема 5. Презентация результатов социологического анализа организационной культуры, правила корреляции данных и разработки рекомендаций

Устный опрос

1. Презентация результатов социологического анализа организационной культуры: цели и задачи.
2. Целевые аудитории представления результатов исследования: сотрудники, менеджеры, топ-менеджеры.
3. Структура аналитического отчета по результатам исследования организационной культуры.
4. Правила визуализации количественных данных.
5. Принципы интерпретации качественных данных в презентации результатов.
6. Результаты социологических исследований как инструмент мотивации сотрудников.
7. Принцип «не навреди» в работе социолога в организации.
8. Корреляция данных: основные параметры и правила сопоставления.
9. Разработка рекомендаций по изменению организационной культуры.
10. Прогнозирование результатов внедрения рекомендаций.

Тесты

1. Что является основной задачей презентации результатов социологического анализа организационной культуры?
 - а) Донести ключевые выводы исследования до целевой аудитории в понятной и корректной форме
 - б) Скрыть проблемные зоны организации
 - в) Обвинить конкретных сотрудников
 - г) Заменить исследование рекламной презентацией

2. Установите соответствие между целевой аудиторией и особенностью подачи материала:

Целевая аудитория	Особенность подачи материала
I. Сотрудники среднего звена	а) Акцент на стратегических рисках и долгосрочных последствиях
II. Менеджеры	б) Акцент на управленческих решениях и работе с командами
III. Топ-менеджеры	в) Акцент на практических изменениях в повседневной работе
IV. Собственники организации	г) Акцент на связи культуры с эффективностью и развитием организации

3. Что должен включать аналитический отчет по исследованию организационной культуры?
- а) Цели и задачи исследования
 - б) Описание методологии и выборки
 - в) Основные результаты и рекомендации
 - г) Все перечисленное
4. Что означает принцип «не навреди» в деятельности социолога?
- а) Недопущение использования результатов исследования во вред сотрудникам или организации
 - б) Полный отказ от критических выводов
 - в) Согласование всех ответов сотрудников с руководством
 - г) Соккрытие всех негативных данных
5. Что может быть объектом корреляционного анализа в исследовании организационной культуры?
- а) Связь между уровнем доверия к руководству и удовлетворенностью работой
 - б) Связь между коммуникацией и вовлеченностью сотрудников
 - в) Связь между конфликтностью и готовностью к изменениям
 - г) Все перечисленное
6. Какими должны быть рекомендации по изменению организационной культуры?
- а) Конкретными, реалистичными и связанными с результатами исследования
 - б) Максимально общими и абстрактными
 - в) Направленными только на наказание сотрудников
 - г) Не связанными с полученными данными
7. Что относится к ошибкам при презентации результатов исследования?
- а) Перегрузка аудитории большим количеством таблиц
 - б) Отсутствие связи между выводами и рекомендациями
 - в) Использование данных без объяснения методики
 - г) Все перечисленное
8. Как результаты исследования могут мотивировать сотрудников?
- а) Через демонстрацию того, что их мнение было услышано
 - б) Через включение сотрудников в обсуждение изменений
 - в) Через повышение доверия к управленческим решениям
 - г) Все перечисленное
9. Внимательно прочитайте утверждение:
«Если исследование выявило серьезные проблемы в организационной культуре, их нужно представить максимально резко, чтобы руководство быстрее приняло меры».
Согласны ли вы с данным утверждением? Дайте развернутый обоснованный ответ.
10. Укажите не менее пяти критериев качественной рекомендации по изменению организационной культуры.

Практическое задание

1. Подготовьте структуру презентации результатов исследования организационной культуры для топ-менеджеров. Укажите основные разделы, типы данных и форму подачи выводов.
2. На основе условных данных исследования сформулируйте пять рекомендаций по улучшению организационной культуры. Для каждой рекомендации укажите адресата, ожидаемый эффект и возможные риски внедрения.
3. Составьте таблицу корреляции между показателями организационной культуры и объясните возможные выводы.

Показатель 1	Показатель 2	Возможный характер связи	Возможный вывод исследователя	Рекомендация
Доверие к руководству	Удовлетворенность работой	Прямая положительная связь	Чем выше доверие к руководству, тем выше удовлетворенность сотрудников	Развивать прозрачную коммуникацию руководства с персоналом
Качество внутренних коммуникаций	Вовлеченность сотрудников	Прямая положительная связь	Хорошая коммуникация может повышать включенность сотрудников в дела организации	Создать регулярные каналы обратной связи
Уровень конфликтности	Готовность к изменениям	Обратная связь	Высокая конфликтность может снижать готовность сотрудников поддерживать изменения	Внедрить практики медиации и командного обсуждения проблем
Удовлетворенность работой	Текучесть кадров	Обратная связь	Низкая удовлетворенность может быть связана с ростом намерения уйти из организации	Анализировать причины неудовлетворенности и корректировать условия работы
Поддержка инициативы	Инновационность организационной культуры	Прямая положительная связь	Поддержка инициативы способствует развитию инновационной культуры	Ввести механизмы сбора и реализации предложений сотрудников

Доклады

1. Презентация результатов социологического исследования для разных управленческих аудиторий.

2. Принцип «не навреди» в прикладных исследованиях организаций.
3. Корреляция количественных и качественных данных при разработке управленческих рекомендаций.

Рефераты

1. Аналитический отчет как форма представления результатов социологического исследования организации.
2. Разработка рекомендаций по изменению организационной культуры: социологический подход.
3. Этические проблемы представления результатов исследований организационной культуры.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):
приведены в п. 6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета за 4 семестр:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,06	12
КТ 2	100	0,06	12
КТ 3	100	0,06	12
КТ 4	100	0,06	12
КТ 5	100	0,06	12
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

4 семестр

КТ – 1.

Тема 1.

Устный опрос.

Тестирование.

Практическое задание.

Доклад.

КТ – 2.

Тема 2.

Устный опрос.

Тестирование.

Практическое задание.

Доклад.

КТ – 3.

Тема 3.

Устный опрос.

Тестирование.

Практическое задание.

Доклад.

КТ – 4.

Тема 4.

Устный опрос.

Тестирование.

Практическое задание.

Доклад.

КТ – 5.

Тема 5.

Устный опрос.

Тестирование.

Практическое задание.

Доклад.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
-----------------	-----------------	-------------------

<i>Содержание и раскрытие темы</i>	<i>0-20</i>	<i>Детальное, последовательное описание важнейших аспектов темы с конкретными примерами</i>
<i>Характер подачи материала</i>	<i>0-20</i>	<i>Использование презентации</i>
<i>Стилистика</i>	<i>0-20</i>	<i>Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность</i>
<i>Логика изложения</i>	<i>0-20</i>	<i>Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы</i>
<i>Оригинальность</i>	<i>0-20</i>	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания устного опроса:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	<i>0-25</i>	<i>Детальное, последовательное описание проблемного вопроса с конкретными примерами</i>
<i>Стилистика</i>	<i>0-25</i>	<i>Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность</i>
<i>Логика изложения</i>	<i>0-25</i>	<i>Чёткая последовательность изложения</i>
<i>Оригинальность</i>	<i>0-25</i>	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания результатов тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Количество правильных ответов</i>	<i>0</i>	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>
	<i>25</i>	<i>Количество правильных ответов от</i>

		55% до 64%
	50	Количество правильных ответов от 65% до 74%
	75	Количество правильных ответов от 75% до 84%
	100	Количество правильных ответов от 85% до 100%
Итого максимально:	100	

4. Критерии оценивания практического задания:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	0-20	<i>Детальное, последовательное описание важнейших аспектов темы с конкретными примерами</i>
<i>Уровень индивидуального выступления</i>	0-20	<i>Уверенное выступление, отражающее понимание студентов излагаемого материала</i>
<i>Стилистика</i>	0-20	<i>Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность</i>
<i>Логика изложения</i>	0-20	<i>Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы</i>
<i>Оригинальность</i>	0-20	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
Итого максимально:	100	

Критерии оценивания результатов выполнения заданий на заочной форме обучения

Наименование тем	Оценочные средства (формы текущего контроля)	Критерии оценивания
Тема 1. Количественные социологические методы анализа организационной культуры:	Реферат	Соответствие содержания и структуры реферата его названию; - Полнота, содержательность реферата с обязательным изложением всех актуальных точек зрения в научном дискурсе; - Умение работать с разнообразными

анкетирование, контент-анализ документов. УК-3, ПК-4		источниками; - Умение связать теоретические знания и практическую деятельность; - Логическое и структурное расположение материалов реферата; - Язык, стиль и грамотность изложения; - Обоснованность и аргументированность выводов; - Наличие собственной обоснованной позиции по теме реферата (присоединение к указанной в тексте точке зрения или изложения иной позиции); - Качество оформления работы; - Наличие ссылок на использованные научные и информационные источники; - Наличие библиографического списка источников и Интернет-ресурсов; - Качество презентации, представляемой в дополнение к тексту реферата.
	Практическое задание	- Понимание сущности задания; - Комплексность охвата всех показателей и факторов а (системность); - Решение аналитической задачи; - Работа с политическим контекстом и причинно-следственными связями (аналитичность); Использование конкретных примеров и данных (доказательность).
	Тест	- Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.
Тема 2. Качественные социологические методы анализа оргкультуры: интервью, наблюдение. УК-3, ПК- 4	Реферат	
	Практическое задание	- Понимание сущности задания; - Комплексность охвата всех показателей и факторов а (системность); - Решение аналитической задачи; - Работа с политическим контекстом и причинно-следственными связями (аналитичность); Использование конкретных примеров и данных (доказательность).
	Тест	- Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.
Тема 3. Фокус-группа и ее применение в организации для изучения организационной культуры. УК-3, ПК-4	Реферат	Соответствие содержания и структуры реферата его названию; - Полнота, содержательность реферата с обязательным изложением всех актуальных точек зрения в научном дискурсе; - Умение работать с разнообразными источниками; - Умение связать теоретические знания и практическую деятельность; - Логическое и структурное расположение

		<p>материалов реферата;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Язык, стиль и грамотность изложения; - Обоснованность и аргументированность выводов; - Наличие собственной обоснованной позиции по теме реферата (присоединение к указанной в тексте точке зрения или изложения иной позиции); - Качество оформления работы; - Наличие ссылок на использованные научные и информационные источники; - Наличие библиографического списка источников и Интернет-ресурсов; - Качество презентации, представляемой в дополнение к тексту реферата.
	<p>Практическое задание</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Понимание сущности задания; - Комплексность охвата всех показателей и факторов а (системность); - Решение аналитической задачи; - Работа с политическим контекстом и причинно-следственными связями (аналитичность); <p>Использование конкретных примеров и данных (доказательность).</p>
	<p>Тест</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.
<p>Тема 4. Способы интерпретации организационной культуры на основе социологической информации. УК-3, ПК-4</p>	<p>Реферат</p>	<p>Соответствие содержания и структуры реферата его названию;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Полнота, содержательность реферата с обязательным изложением всех актуальных точек зрения в научном дискурсе; - Умение работать с разнообразными источниками; - Умение связать теоретические знания и практическую деятельность; - Логическое и структурное расположение материалов реферата; - Язык, стиль и грамотность изложения; - Обоснованность и аргументированность выводов; - Наличие собственной обоснованной позиции по теме реферата (присоединение к указанной в тексте точке зрения или изложения иной позиции); - Качество оформления работы; - Наличие ссылок на использованные научные и информационные источники; - Наличие библиографического списка источников и Интернет-ресурсов; - Качество презентации, представляемой в дополнение к тексту реферата.
	<p>Практическое</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Понимание сущности задания;

	задание	<ul style="list-style-type: none"> - Комплексность охвата всех показателей и факторов а (системность); - Решение аналитической задачи; - Работа с политическим контекстом и причинно-следственными связями (аналитичность); Использование конкретных примеров и данных (доказательность).
	Тест	- Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.
Тема 5. Презентация результатов социологического анализа организационной культуры, правила корреляции данных и разработки рекомендаций. УК-3, ПК-4	Реферат	Соответствие содержания и структуры реферата его названию; <ul style="list-style-type: none"> - Полнота, содержательность реферата с обязательным изложением всех актуальных точек зрения в научном дискурсе; - Умение работать с разнообразными источниками; - Умение связать теоретические знания и практическую деятельность; - Логическое и структурное расположение материалов реферата; - Язык, стиль и грамотность изложения; - Обоснованность и аргументированность выводов; - Наличие собственной обоснованной позиции по теме реферата (присоединение к указанной в тексте точке зрения или изложения иной позиции); - Качество оформления работы; - Наличие ссылок на использованные научные и информационные источники; - Наличие библиографического списка источников и Интернет-ресурсов; Качество презентации, представляемой в дополнение к тексту реферата.
	Практическое задание	<ul style="list-style-type: none"> - Понимание сущности задания; - Комплексность охвата всех показателей и факторов а (системность); - Решение аналитической задачи; - Работа с политическим контекстом и причинно-следственными связями (аналитичность); Использование конкретных примеров и данных (доказательность).
	Тест	- Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий.

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, оборудованные компьютерной техникой и мультимедийными экранами, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Лекционные занятия и самостоятельная работа (частично) проводятся с использованием дистанционных образовательных технологий. Лекционные материалы размещены в системе дистанционного обучения: <https://lms.ranepa.ru>.

Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Экзамен проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек.

Экзамен проводится в устно-письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с 2 вопросами, один из которых носит теоретический характер, второй – практическое задание. Время на подготовку ответов по билету каждому обучающемуся отводится 30 минут. По завершении подготовки студент отвечает преподавателю устно, при необходимости отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Во время экзамена обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором.

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ – в форме обоснованных ответов на вопросы различного типа; тестирование в СДО.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к экзамену:

Окончательный вариант списка вопросов предоставляется студентам для подготовки примерно за месяц до экзамена.

1. Организационная культура как объект социологического анализа.

2. Основные подходы к пониманию организационной культуры.
3. Роль организационной культуры в функционировании и развитии организации.
4. Социологический анализ организационной культуры: цели и задачи.
5. Количественные методы исследования организационной культуры.
6. Качественные методы исследования организационной культуры.
7. Сравнение количественных и качественных методов анализа организационной культуры.
8. Анкетирование как метод изучения организационной культуры.
9. Возможности применения анкетирования в организации.
10. Ограничения анкетирования при изучении организационной культуры.
11. Программа социологического исследования: понятие и структура.
12. Объект и предмет исследования организационной культуры.
13. Цель и задачи исследования организационной культуры.
14. Гипотеза в социологическом исследовании: понятие и правила формулировки.
15. Операционализация понятий в исследовании организационной культуры.
16. Показатели и индикаторы организационной культуры.
17. Опросный лист: структура и основные требования к составлению.
18. Типы вопросов в анкете.
19. Открытые вопросы в анкете: назначение и особенности применения.
20. Закрытые вопросы в анкете: назначение и особенности применения.
21. Полузакрытые вопросы в анкете: назначение и особенности применения.
22. Шкальные вопросы в анкете и их роль в измерении установок сотрудников.
23. Контрольные вопросы в анкете: функции и правила использования.
24. Ошибки при формулировке вопросов анкеты.
25. Логика расположения вопросов в опросном листе.
26. Генеральная и выборочная совокупность в социологическом исследовании.
27. Репрезентативность выборки и ее значение для достоверности результатов.
28. Основные типы выборки при проведении анкетирования.
29. Случайная выборка: сущность, преимущества и ограничения.
30. Квотная выборка в исследовании организации.
31. Стратифицированная выборка и ее применение при изучении организационной культуры.
32. Сплошное анкетирование в организации: условия применения.
33. Правила проведения анкетирования среди сотрудников организации.
34. Этические требования к проведению опроса в организации.
35. Правила обработки результатов анкетирования.
36. Кодирование ответов респондентов.
37. Частотное распределение и его значение для анализа данных.
38. Таблицы сопряженности в анализе организационной культуры.
39. Средние значения и шкальные показатели в обработке результатов анкетирования.
40. SPSS как инструмент обработки количественных социологических данных.
41. Основные правила ввода данных в SPSS.
42. Создание переменных и присвоение значений в SPSS.
43. Возможности SPSS для анализа результатов анкетирования.
44. Контент-анализ как метод изучения организационной культуры.
45. Документы организации как источник социологической информации.
46. Виды документов, используемых при контент-анализе организационной культуры.
47. Категории анализа в контент-анализе.
48. Единицы анализа, единицы счета и единицы контекста в контент-анализе.
49. Правила проведения контент-анализа документов организации.
50. Декларируемые ценности организации и способы их выявления через анализ документов.

51. Интервью как метод изучения организационной культуры.
52. Возможности интервью при анализе ценностей, норм и установок сотрудников.
53. Структурированное интервью: особенности и сферы применения.
54. Полуструктурированное интервью: особенности, преимущества и ограничения.
55. Свободное интервью: особенности проведения и возможности применения.
56. Экспертное интервью в исследовании организации.
57. Гайд интервью: понятие, структура и назначение.
58. Правила формулировки вопросов для интервью.
59. Основные этапы проведения интервью.
60. Этические принципы проведения интервью в организации.
61. Конфиденциальность и анонимность информантов при проведении интервью.
62. Расшифровка интервью: назначение и основные правила.
63. Кодирование интервью: понятие и основные принципы.
64. Тематический анализ интервью.
65. Использование цитат информантов в исследовательском отчете.
66. Наблюдение как метод изучения организационной культуры.
67. Включенное наблюдение: сущность, особенности и ограничения.
68. Невключенное наблюдение в исследовании организации.
69. Преимущества и ограничения метода наблюдения.
70. Дневник наблюдения: структура и правила ведения.
71. Фиксация фактов и интерпретаций в дневнике наблюдения.
72. Наблюдение за формальными и неформальными взаимодействиями сотрудников.
73. Способы интерпретации результатов наблюдения.
74. Сопоставление результатов интервью, наблюдения и анкетирования.
75. Фокус-группа как качественный метод социологического исследования.
76. Возможности применения фокус-группы для изучения организационной культуры.
77. Отличие фокус-группы от индивидуального интервью.
78. Основные этапы подготовки фокус-группы.
79. Правила формирования состава фокус-группы.
80. Однородные и смешанные фокус-группы: преимущества и ограничения.
81. Количество участников фокус-группы и его значение для качества данных.
82. Роль модератора в проведении фокус-группы.
83. Основные навыки модератора фокус-группы.
84. Ошибки модератора при проведении фокус-группы.
85. Сценарий фокус-группы: структура и логика построения.
86. Вступительное слово модератора и правила участия в фокус-группе.
87. Разогревающие, основные и завершающие вопросы фокус-группы.
88. Проективные задания в фокус-группе.
89. Принцип насыщения данных при проведении фокус-групп.
90. Тематики фокус-групп для анализа организационной культуры.
91. Обработка результатов фокус-группы.
92. Анализ групповой динамики в ходе фокус-группы.
93. Проблема доминирования отдельных участников в фокус-группе.
94. Достоверность данных, полученных методом фокус-группы.
95. Интерпретация социологической информации: понятие и основные принципы.
96. Цели и задачи организации как основа анализа организационной культуры.
97. Понятие «идеальной» модели организационной культуры.
98. Соотношение идеальной и реальной организационной культуры.
99. Социально-психологический климат как часть организационной культуры и способы его измерения.
100. Презентация результатов социологического анализа организационной культуры и разработка рекомендаций для организации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
<p>Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и определить, что требуется выбрать только один правильный вариант ответа. 2. Внимательно прочитать все предложенные варианты. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер или букву выбранного варианта ответа, например: б. 	<p>1. Вам необходимо изучить уровень удовлетворенности сотрудников организационной культурой компании. Какой метод наиболее целесообразно использовать для получения стандартизированных данных от большого числа работников?</p> <ol style="list-style-type: none"> а) свободное интервью б) анкетирование в) включенное наблюдение г) фокус-группа <p>2. Какой из перечисленных источников наиболее подходит для контент-анализа декларируемых ценностей организации?</p> <ol style="list-style-type: none"> а) корпоративный кодекс б) случайная беседа сотрудников в коридоре в) личные впечатления исследователя г) неформальный слух в коллективе
<p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что требуется установить пары элементов. 2. Изучить оба списка: список понятий и список характеристик. 3. Сопоставить элементы первого списка с элементами второго списка. 4. Записать ответ в виде пар: например, 1-б, 2-а, 3-г. 	<p>1. Установите соответствие между методом исследования организационной культуры и его характеристикой. Метод</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование 2. Интервью 3. Контент-анализ 4. Наблюдение <p>Характеристика</p> <ol style="list-style-type: none"> а) изучение документов организации с выделением категорий анализа б) получение стандартизированных ответов от

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
		<p>большого числа респондентов в) фиксация поведения, коммуникаций и взаимодействий сотрудников г) получение развернутых субъективных мнений сотрудников</p> <p>2. Установите соответствие между типом организационной культуры и его содержанием. Тип культуры 1. Клановая культура 2. Иерархическая культура 3. Рыночная культура 4. Инновационная культура Содержание а) ориентация на правила, стабильность, контроль и формальные процедуры б) ориентация на командность, доверие, поддержку и внутреннюю сплоченность в) ориентация на результат, конкуренцию, эффективность и достижение целей г) ориентация на творчество, гибкость, инициативу и изменения</p>
<p>Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что правильных ответов может быть несколько. 2. Внимательно прочитать все варианты ответа. 3. Выбрать все правильные варианты. 4. Записать только буквы или номера выбранных вариантов, например: а, в, д.</p>	<p>1. Какие методы могут применяться для изучения организационной культуры организации? а) анкетирование сотрудников б) контент-анализ корпоративных документов в) полуструктурированное интервью г) включенное наблюдение д) анализ личного гороскопа руководителя е) фокус-группа с сотрудниками</p> <p>2. Какие показатели могут использоваться для измерения социально-психологического климата в организации? а) уровень доверия между сотрудниками б) частота конфликтов в) удовлетворенность условиями труда</p>

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
		г) вовлеченность сотрудников д) цвет логотипа организации е) готовность сотрудников к изменениям
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что необходимо выстроить правильную последовательность действий. 2. Изучить все предложенные варианты. 3. Определить логический порядок этапов. 4. Записать буквы или цифры вариантов в нужной последовательности, например: в, а, г, б.	1. Установите правильную последовательность этапов проведения анкетирования сотрудников для анализа организационной культуры. а) обработка и интерпретация полученных данных б) разработка программы исследования в) составление опросного листа г) проведение опроса сотрудников д) формирование выборки 2. Установите правильную последовательность проведения контент-анализа документов организации. а) интерпретация полученных результатов б) выбор документов для анализа в) определение категорий и единиц анализа г) подсчет частоты появления смысловых единиц д) формулирование цели контент-анализа
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что необходимо выбрать один правильный ответ. 2. Внимательно прочитайте предложенные варианты. 3. Выбрать один верный вариант. 4. Записать букву или номер выбранного ответа. 5. Дать развернутое обоснование выбора, объяснив, почему данный вариант является наиболее подходящим.	1. В организации заявлена ценность “открытой коммуникации”, однако сотрудники в интервью говорят, что боятся открыто обсуждать проблемы с руководством. Какой вывод является наиболее корректным? Обоснуйте свой выбор. а) организационная культура полностью соответствует декларируемым ценностям б) существует разрыв между декларируемой и реальной организационной культурой в) интервью не может использоваться для анализа организационной культуры

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
		<p>г) необходимо исключить ответы сотрудников из анализа</p> <p>2. Вам необходимо выявить скрытые нормы поведения, неформальные правила и реальные практики взаимодействия сотрудников в коллективе. Какой метод будет наиболее подходящим? Обоснуйте свой выбор.</p> <p>а) включенное наблюдение б) анализ только корпоративного сайта в) случайный телефонный опрос внешних клиентов г) изучение бухгалтерской отчетности</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и определить его основную проблему. 2. Продумать структуру ответа. 3. Назвать необходимые методы, понятия, этапы или показатели. 4. Обосновать свою позицию. 5. Записать ответ четко, последовательно и аргументированно.</p>	<p>1. Вам необходимо провести социологическое исследование организационной культуры в компании, где наблюдаются конфликты между отделами и снижение доверия к руководству. Какие методы сбора и анализа информации вы будете использовать? Обоснуйте свой выбор.</p> <p>2. Организация хочет изменить свою организационную культуру: перейти от жесткой иерархии к более командной и открытой модели взаимодействия. Какие данные необходимо собрать для диагностики текущего состояния культуры и какие рекомендации можно разработать по итогам исследования? Аргументируйте свой ответ.</p>
<p>Задание на анализ практической ситуации / кейса</p>	<p>1. Внимательно прочитать описание ситуации. 2. Определить ключевую проблему организационной культуры. 3. Выделить признаки, подтверждающие наличие проблемы. 4. Предложить методы</p>	<p>1. В организации официально декларируются ценности командной работы, инициативности и открытого диалога. Однако сотрудники отмечают, что решения принимаются исключительно руководством, инициативы</p>

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
	<p>исследования ситуации. 5. Сформулировать возможные рекомендации.</p>	<p>редко поддерживаются, а между подразделениями существует конкуренция. Определите основные проблемы организационной культуры. Какие методы исследования помогут подтвердить ваши выводы?</p> <p>2. В компании после смены руководства повысилась текучесть кадров, участились конфликты и снизилась вовлеченность сотрудников. Руководство хочет понять, связаны ли эти изменения с организационной культурой. Какие показатели необходимо изучить и какие методы исследования применить?</p>
<p>Задание на разработку исследовательского инструментария</p>	<p>1. Внимательно прочитайте исследовательскую задачу. 2. Определить, какой инструмент необходимо разработать: анкету, гайд интервью, сценарий фокус-группы, дневник наблюдения. 3. Сформулировать вопросы или параметры наблюдения. 4. Убедиться, что инструмент соответствует цели исследования. 5. Кратко обосновать логику разработанного инструмента.</p>	<p>1. Разработайте фрагмент анкеты из 7–10 вопросов для изучения социально-психологического климата в организации. Включите вопросы об уровне доверия, конфликтности, удовлетворенности работой и взаимодействии с руководством. 2. Разработайте гайд полуструктурированного интервью для изучения реальной организационной культуры компании. Включите вопросы о ценностях, коммуникации, стиле управления, инициативности и командном взаимодействии.</p>
<p>Задание на интерпретацию данных</p>	<p>1. Внимательно изучить представленные данные. 2. Определить основные тенденции, противоречия и взаимосвязи. 3. Связать данные с понятиями организационной культуры. 4. Сформулировать выводы. 5. При необходимости предложить рекомендации.</p>	<p>1. По результатам анкетирования 70% сотрудников указали, что не чувствуют возможности открыто высказывать мнение руководству, 65% считают, что инициативы редко поддерживаются, а 80% положительно оценивают отношения внутри своего отдела. Проинтерпретируйте данные с</p>

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
		точки зрения организационной культуры. 2. По результатам фокус-группы сотрудники часто использовали выражения: “решения спускаются сверху”, “лучше не спорить”, “внутри отдела мы команда, но с другими отделами сложно”. Какие особенности организационной культуры можно выявить на основе этих данных?
Задание на разработку рекомендаций	1. Внимательно изучить описание проблемы или результаты исследования. 2. Определить, какие элементы организационной культуры требуют изменения. 3. Сформулировать конкретные рекомендации. 4. Указать адресата рекомендаций: сотрудники, менеджеры, топ-менеджеры. 5. Предложить ожидаемый результат внедрения рекомендаций.	1. По итогам исследования выявлено, что сотрудники не доверяют решениям руководства, плохо информированы об изменениях и не понимают стратегических целей организации. Разработайте не менее пяти рекомендаций по улучшению организационной культуры. 2. В организации наблюдается разрыв между декларируемыми ценностями и реальными практиками: официально поддерживается инициативность, но сотрудники считают, что любые предложения “не доходят до руководства”. Разработайте рекомендации по снижению данного разрыва.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

На очной форме обучения:

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и</i>	30-39

<i>семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.</i>	
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводит примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны.</i>	0-19

На заочной форме обучения:

Шкала оценивания экзамена для заочной формы обучения

Оценка **«отлично»** выставляется, если обучающийся полно и логично раскрывает содержание экзаменационного вопроса, свободно использует научную терминологию, демонстрирует понимание теоретико-методологических основ социологического исследования, корректно выполняет практическое задание и аргументированно отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если обучающийся раскрывает содержание вопроса в целом верно, демонстрирует знание основных понятий и подходов, выполняет практическое задание, но допускает отдельные неточности в формулировках, аргументации или примерах.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если обучающийся раскрывает вопрос частично, демонстрирует общее понимание темы, но допускает методологические неточности, неполно выполняет практическое задание или испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не раскрывает содержание вопроса, не владеет основными понятиями дисциплины, допускает грубые ошибки, не выполняет практическое задание или не способен объяснить логику предложенного решения.

Оценка промежуточной аттестации	Критерии оценивания и выставления оценки
5 (Отлично)	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.
4 (Хорошо)	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа.
3 (Удовлетворительно)	Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
2 (Неудовлетворительно)	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности,

	<p>неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>
--	--

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Методы обучения с использованием информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Для изучения основных вопросов дисциплины необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (*при необходимости*).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь

материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

Подготовка обучающихся к **устному опросу** предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/дополнительной литературы, интернет-ресурсов.

Методические рекомендации по составлению **доклада**:

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций. Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

Методические рекомендации по подготовке выступления и презентации:

Выступление – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме.

Методические рекомендации по выполнению **практического и проектно-аналитического задания**:

Обучающийся готовит ответ с учетом пройденного теоретического материала, в части, касающейся теоретического фундамента трансформационных изменений, происходящих в том или ином обществе. Проектно-аналитическое задание, связанное с разбором научного труда (книги), требует от обучающегося внимательного (углубленного) чтения и герменевтического подхода к материалу.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по

изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или письменного тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

8.1.Основная литература:

1. Колосов. В.А. Организационная культура: Учебное пособие для вузов / В.А.Колосов – Москва: Юрайт, 2021. - 343 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/book/organizacionnaya-kultura-477805>
2. Дорофеева, Л.И. Организационная культура : учебник /Л.И.Дорофеева— Ай Пи Ар Медиа, 2021 Language: Russian, База данных: Сводный каталог ЭБС - СЗИУ— — URL: <http://idp.nwipa.ru/login?url=http://www.iprbookshop.ru/109496.html>
3. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О.Г.Тихомирова – Москва: ИНФРА-М, 2020. - 151 с. - ISBN 978-5-459-01127-2. - URL: [«Организационная культура: формирование, развитие и оценка» — читать в электронно-библиотечной система Znanium](#)

8.2.Дополнительная литература:

1. Емельянцева, Н. В. Организационная культура : опорный конспект лекций / Н. В. Емельянцева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://idp.nwipa.ru:2073/86408.html>
2. Корсакова, А. А. Организационная культура : учебное пособие / А. А. Корсакова, Т. И. Захарова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2008. — 192 с. — ISBN 978-5-374-00148-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://idp.nwipa.ru:2073/10733.html>
3. Маслов, Владимир Иванович. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебник / В. И. Маслов. - Москва : Финпресс, 2004. - 287 с. : ил.

4. Прошина, А. Н. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ (на примере работников с ограниченными возможностями) : монография / А.Н. Прошина. — Москва : ИНФРА-М, 2019.— 124 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/3434. - ISBN 978-5-16-101308-3. - Текст : электронный. - URL: <https://idp.nwipa.ru:2215/catalog/product/1004397>
5. Семенов, Ю. Г. Организационная культура. Управление и диагностика : учебное пособие / Ю. Г. Семенов. — Москва : Логос, 2006. — 256 с. — ISBN 5-98704-108-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://idp.nwipa.ru:2073/9135.html>

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г.

8.4. Интернет-ресурсы

<http://socis.isras.ru/> - журнал "Социологические исследования"

<http://www.politstudies.ru/index.htm> - Политические исследования (ПОЛИС).

<http://www.isras.ru/> - Институт социологии РАН

<http://lib.socio.msu.ru> - Электронная библиотека социологического факультета МГУ.

www.fom.ru – Фонд «Общественное мнение»

www.wciom.ru – Всероссийский центр изучения общественного мнения

www.levada.ru – Аналитический центр Юрия Левады «Левада-центр»

www.romir.ru – Исследовательский холдинг Romir

www.zircon.ru – Исследовательская группа «Циркон»

www.levada.ru – Аналитический центр Юрия Левады «Левада-центр»

www.iisr.ru – Международный Институт Стратегических Исследований “Vector”

www.socium.info – Центр социологических и маркетинговых исследований «СОЦИУМ»

Внутренние ЭБС

1. Гарант: <http://www.garant.ru/iver.htm>
2. Консультант Плюс: \НУХ\PUBLIC\CONSULTAN
3. Электронные учебники электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
4. Электронные учебники электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
5. Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
6. Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист - Вью». Энциклопедии, словари, справочники «Рубриконт»
7. Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотек
8. Диссертаций РГБ

Внешние ЭБС

1. Научная электронная библиотека. Полнотекстовые электронные версии статей доступны пользователям на основе Лицензионного соглашения (<http://www.elibrary.ru/agreement.asp>)
2. Университетская информационная система Россия
3. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) <http://uisrussia.msu.ru> http://uisrussia.msu.ru/docs/ips/n/access_levels.htm.

Ссылки на материалы электронно-библиотечных систем

1. www.sotsium.ru – Полнотекстовая библиотека литературы

2. <http://ecsocman.edu.ru/> - Федеральный образовательный портал – Экономика, социология, менеджмент.
3. <http://www.edu.ru/> - Федеральный портал «Российское образование»
4. <http://shool-collection.edu.ru/> - Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов».
5. <http://www.levada.ru/> - Левада-Центр. Аналитический центр Ю. Левады
6. <http://www.wciom.ru/> - Всероссийский центр изучения общественного мнения
7. <http://fom.ru/> - Фонд Общественное Мнение:
7. <http://www.opinio.msu.ru/> - Центр социологических исследований МГУ
8. http://www.isras.rssi.ru/R_Socis.htm - Журнал «Социологические исследования».
9. <http://www.polisportal.ru>
10. <http://www.politcom.ru/>
11. <http://www.vibori.ru>
12. <http://elibrary.ru>
13. <http://www.cikrf.ru/>
14. <http://ppq.sagepub.com/>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Англоязычные ресурсы:

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- *Sage eBook Collections* - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.

- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
5.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/